

PENGARUH PENGAWASAN DAN PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MONA PLAZA PEKANBARU

Oleh :

Paris Sianipar

Dosen Pembimbing : Drs. Kasmiruddin, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi - Prodi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru
28293
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of monitoring and providing motivation on employee performance at Hotel Mona Plaza. Supervision and motivation as the independent variable (X) and employee performance as the dependent variable (Y), and this study takes the number of respondents was 53 respondents.

Data obtained through questionnaires selanjtnya processed to then be tested through descriptive analysis and statistical analysis such as multiple linear regression analysis, t test, and correlation analysis and determination with the help of using SPSS.

The results showed that the results of hypothesis testing t test, $t (2.892) > t$ table (2.009) and $t (2.807) > t$ table (2.009) . This means that the supervision and motivation have a significant effect on employee performance. The magnitude of the effect of monitoring and providing motivation to employees performance at the Mona Plaza Hotel Pekanbaru is 24.3% and the remainder were not included in this research model.

Keywords: Monitoring, Giving Motivation, Performance, Mona Plaza Hotel

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri pariwisata merupakan salah satu dari sektor – sektor yang harus dikembangkan untuk meningkatkan devisa negara, pendapatan daerah dan pendapatan negara dan juga memperluas kesempatan kerja. Agar usaha peningkatan arus wisatawan ini dapat memberikan pemasukan pada kas

daerah maka perlu diimbangi oleh penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung kearah sektor tersebut serta tenaga kerja yang berpotensi. Dengan tersedianya sarana dan prasarana ini dapat menciptakan suasana yang menyenangkan baik bagi tenaga kerja itusendiri maupun bagi wisatawan.

Tenaga kerja merupakan asset yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktifitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2006: 5).

Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja (Simamora, 2006:338). Penilaian kinerja dapat dibagi menjadi 2 yaitu penilaian kinerja secara objektif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik dan penilaian kinerja secara subjektif yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan bekerja secara keseluruhan.

Pengawasan kerja merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. **G.R Terry dalam Hasibuan (2009:242)** mengatakan bahwa pengawasan kerja dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan kerja yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan. (**Hani Handoko, 200:366**)

Selain dengan melakukan kegiatan pengawasan kerja, dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, perusahaan juga perlu melakukan kegiatan pemberian motivasi kerja kepada karyawan. Menurut **Hasibuan (1996:97)** pemberian motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan karena selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada perusahaan.

Dengan adanya pemberian motivasi kerja dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan, dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan lebih tinggi di perusahaan.

Hotel Mona Plaza merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa penginapan bintang 2 (dua) yang saat ini masih bertahan di tengah-tengah kehidupan masyarakat Kota Pekanbaru.

Selama lima tahun terakhir, penjualan kamar Hotel Mona Plaza belum mencapai target yang telah ditetapkan dimana pencapaian tertinggi yaitu sebesar 81,1% di tahun 2014. Tingkat penjualan kamar atau pencapaian target perusahaan

merupakan ukuran untuk tingkat kinerja dari karyawan. Usaha yang perlu dilakukan oleh pihak pimpinan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya pengawasan kerja dan memberikan motivasi kerja pada karyawan, dimana kemungkinan besar karyawan cenderung tidak akan bekerja secara maksimal jika kurang mendapatkan perhatian berupa adanya pengawasan dan pemberian motivasi dari pihak pimpinan manajemen hotel.

B. Kajian Teori

1. Pengawasan

Menurut **Manullang** (1996: 127), pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. **Guntur dkk**, (2005: 89) mengatakan bahwa “Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang dan sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar”.

2. Proses Pengawasan

Sistem pengawasan organisasi memiliki 4 (empat) langkah fundamental dalam setiap prosesnya (**Griffin** 2004: 167) :

1. Menetapkan Standar

Control Standart adalah target yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari. Standar yang ditetapkan untuk tujuan pengawasan harus diekspresikan dalam acuan yang dapat diukur. Strategi pengawasan harus konsisten dengan

tujuan organisasi. Dalam penentuan standar, diperlukan pengidentifikasian indikator-indikator kinerja. Indikator kinerja adalah ukuran kinerja yang menyediakan informasi yang berhubungan langsung dengan objek yang diawasi. Standar bagi hasil kerja karyawan pada umumnya terdapat pada rencana keseluruhan maupun rencana-rencana bagian. Agar standar itu diketahui secara benar oleh karyawan, maka standar tersebut harus dikemukakan dan dijelaskan kepada karyawan sehingga karyawan akan memahami tujuan yang sebenarnya ingin dicapai.

2. Mengukur Kinerja

Pengukuran kinerja adalah aktivitas konstan dan kontinu bagi sebagian besar organisasi. Agar pengawasan berlangsung efektif, ukuran-ukuran kinerja harus valid. Kinerja karyawan biasanya diukur berbasis kuantitas dan kualitas output, tetapi bagi banyak pekerjaan, pengukuran kinerja harus lebih mendetail.

3. Membandingkan Kinerja dengan Standar

Tahap ini dimaksudkan dengan membandingkan hasil pekerjaan karyawan (*actual result*) dengan standar yang telah ditentukan. Hasil pekerjaan karyawan dapat diketahui melalui laporan tertulis yang disusun karyawan, baik laporan rutin maupun laporan khusus. Selain itu atasan dapat juga langsung mengunjungi karyawan untuk menanyakan langsung hasil pekerjaan atau karyawan dipanggil untuk menyampaikan laporannya secara lisan. Kinerja dapat berada pada

posisi lebih tinggi dari, lebih rendah dari, atau sama dengan standar. Pada beberapa perusahaan, perbandingan dapat dilakukan dengan mudah, misalnya dengan menetapkan standar penjualan produk mereka berada pada urutan pertama di pasar. Standar ini jelas dan relatif mudah dihitung untuk menentukan apakah standar telah dicapai atau belum. Namun dalam beberapa kasus perbandingan ini dapat dilakukan dengan lebih detail. Jika kinerja lebih rendah dibandingkan standar, maka seberapa besar penyimpangan ini dapat ditoleransi sebelum tindakan korektif dilakukan.

4. Menentukan Kebutuhan Tindakan Korektif

Berbagai keputusan menyangkut tindakan korektif sangat bergantung pada keahlian-keahlian analitis dan diagnostis manajer. Setelah membandingkan kinerja dengan standar, manajer dapat memilih salah satu tindakan: mempertahankan *status quo* (tidak melakukan apa-apa), mengoreksi penyimpangan, atau mengubah standar. Tindakan perbaikan diartikan sebagai tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk melaksanakan tindakan perbaikan, maka harus diketahui apa yang menyebabkan penyimpangan. Ada beberapa sebab yang mungkin menimbulkan penyimpangan, yaitu :

- a. Kekurangan faktor produksi.
- b. Tidak cakupnya pimpinan dalam mengorganisasi *human resources* dan *resources* lainnya dalam lingkungan organisasi.

- c. Sikap-sikap karyawan yang apatis dan sebagainya.

Oleh karena itu, dalam proses pengawasan diperlukannya laporan yang dapat menyesuaikan bentuk-bentuk penyimpangan kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Fungsi Pengawasan

Menurut **Maringan** (2004: 62), fungsi pengawasan adalah :

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian, dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

4. Motivasi

Menurut **Siagian** dalam **Kartika** (2010:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

5. Teori Motivasi Frederick Irving Herzberg

Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain.

Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Herzberg diidentifikasi sebagai faktor hygiene dan faktor motivator. Dua faktor ini dialamatkan kepada factor intrinsik dan ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Herzberg, yang tergolong dalam faktor higiene mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.

6. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut **Hasibuan** (1996:97) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seseorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada perusahaan seperti:

- a. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
- c. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan
- d. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- e. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- f. Dapat meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- g. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

- h. Dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- i. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

7. Kinerja

Menurut Simamora Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Prasetyo Utomo, 2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

8. Penilaian Kinerja

1. Penilaian Kinerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah:

- a. karakteristik situasi,
- b. deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan,
- c. tujuan-tujuan penilaian kinerja,
- d. sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi karyawan diketahui dibagi dua, yaitu:

a. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan

rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

b. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Manfaat penilaian kinerja bagi karyawan adalah sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Dan bagi organisasi atau perusahaan, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

C. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dari perusahaan jasa Hotel Mona Plaza Pekanbaru yang terletak di Jln. H.R Soebrantas Pekanbaru. Alasan peneliti melakukan penelitian disini

adalah selain akses yang dekat dengan tempat tinggal dan ke kampus, juga untuk mengetahui pengaruh pemberian pengawasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru yang berjumlah 53 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil (Notoatmojo, 2005). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru, yaitu sejumlah 53 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya (Sugiyono, 2007).

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan masalah yang diteliti.

b. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data-data yang objektif maka dilakukan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Data Primer

Metode wawancara merupakan metode untuk mengumpulkan data primer. Wawancara ini dilaksanakan dengan mendatangi langsung subjek penelitian, untuk memperoleh informasi tentang pengaruh pengawasan dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di Mona Plaza hotel Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada.

4. Metode Analisis Deskriptif

a. Deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden dengan data frekuensi digunakan untuk mengetahui gambaran umum responden dan seberapa banyak responden menyatakan hal yang sama terhadap suatu objek pertanyaan atau pernyataan.

b. Uji analisis instrument

1. Uji validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung diambil dari *output* SPSS pada kolom *Correlations*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ (Ghozali, 2006). Yaitu $df = 53 - 2 = 51$, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,269.

2. Uji reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian realibilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula cronbach alpha (koefisien alpha cronbach), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai Alpha Cronbach's $> 0,269$ (Nunnally dalam Ghozali, 2006).

5. Metode Analisis Statistik

a. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuat model matematika yang dapat menunjukkan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu satu

variabel dependen (Y) dan dua variabel independen (X_1 dan X_2).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = penafsiran variabel dependen (produktivitas kerja)

X_1 = variabel independen 1 (pengawasan)

X_2 = variabel independen 2 (motivasi kerja)

a = nilai konstanta

b_1 = koefisien regresi variabel independen 1

b_2 = koefisien regresi variabel independen 2

e = error

b .Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen (pengawasan kerja dan pemberian motivasi) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan). Cara pengujiannya dengan bantuan SPSS. Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah :

H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Dan bentuk pengujiannya adalah:

H_0 diterima artinya suatu variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

H_a diterima artinya suatu variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

c .Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (pengawasan dan pemberian motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara bersama-sama

(simultan) dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha = 0,05$. Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas (X_1 dan X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas (X_1 dan X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) .

C. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas menggunakan aplikasi SPSS v21, menyimpulkan bahwa terdapat satu item saja yang tidak valid, yaitu item X2.8. Itu dikarenakan nilai r_{hitung} item X2.8 sebesar 0,250 masih lebih kecil dari nilai r_{tabel} (0,269). Instrumen yang lain telah dikatakan valid karena nilai r_{hitung} sudah lebih besar dari r_{tabel} .

2. Uji reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian realibilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula cronbach alpha (koefisien alpha cronbach), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai Alpha Cronbach's $> 0,269$ (Nunnally dalam Ghazali, 2006). Hasil uji reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS v21 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel
Hasil uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengawasan Kerja	0,709	reliabel
2	Pemberian Motivasi	0,773	reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,641	reliabel

Sumber : Data diolah, 2016.

Dari tabel ini menunjukkan angka pada kolom Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,269 dan dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variable adalah reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2.150 + 0,268X_1 + 0,230X_2 + e$$

Maka berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diperoleh koefisien regresi untuk b_1 adalah 0,268 dan b_2 adalah 0,230. Pembacaannya adalah sebagai berikut:

- Setiap kenaikan 1 satuan variable X_1 maka akan menaikkan nilai variabel Y sebesar 0,268 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Setiap kenaikan 1 satuan variable X_2 maka akan menaikkan nilai variabel Y sebesar 0,230 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Konstanta (a) sebesar 2150 ; artinya jika variabel X_1 dan

X_2 bernilai 0 (nol), maka nilai variabel Y adalah 2.150.

4. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

a. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghazali, 2005).

Dari hasil perhitungan aplikasi SPSS diperoleh angka koefisien korelasi berganda $R = 0,492$. Hal ini menunjukkan variabel pengawasan (X_1), dan pemberian motivasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,492.

Selanjutnya nilai koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,243, atau 24,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (pengawasan dan motivasi kerja) secara bersama mampu menjelaskan dan memberi sumbangan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) sebesar 24,3%. Sedangkan sisanya 75,7% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji t (parsial)

Pengujian variabel independen secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing faktor-faktor pengawasan dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan tingkat keyakinan 95% dan pengujian dua arah (*Two tail test*) tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% atau $\alpha < 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) = $n - k$. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel independen secara individual

(sendiri-sendiri) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel independen. Cara pengujiannya dengan bantuan SPSS.

Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah :

- H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
- H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Dan bentuk pengujiannya adalah:

- H_0 diterima artinya suatu variable bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- H_a diterima artinya suatu variable bebas secara parsial berpengaruh terhadap variable terikat.
- Pada tingkat signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan df (*degree of freedom*) = $n-k-1 = 53-2-1 = 50$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2.009.
- **a. Adanya pengaruh yang signifikan antara Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**
- Dari hasil uji t pada tabel di atas, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,892 dengan t_{tabel} sebesar 2,009. Maka karena $t_{hitung} 2,892 > t_{tabel} 2,009$ dengan signifikan 0.000 ini artinya H_a diterima dan variabel pengawasan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Mona Plaza.

- **b. Adanya pengaruh signifikan antara Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.**
- Dari tabel uji t di atas, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,807 dengan $t_{tabel} = 2,009$.
- Maka karena $t_{hitung} 2,807 > t_{tabel} 2,009$ dengan signifikan 0.000 ini artinya H_a diterima dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Mona Plaza.

c. Uji F (simultan)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (pengawasan dan pemberian motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja) secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha = 0,05$.

Hipotesisnya sebagai berikut;

- H_0 : Pengawasan dan pemberian motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H_a : Pengawasan dan pemberian motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan ketentuan :

- Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_a diterima,
- Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka H_0 diterima.

Kaidah pengujian signifikansi:

- Jika nilai sig < 0,05, maka memiliki pengaruh signifikan.

- Jika nilai sig > 0,05, maka tidak memiliki pengaruh signifikan.

Dari hasil output SPSS (ANOVA diketahui bahwa nilai F adalah 8.011 yang selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai F table untuk melihat apakah terdapat hubungan linear antara pengawasan kerja, pemberian motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Nilai kebebasan dengan ketentuan numerator/vektor 1= (jumlah variabel – 1) atau 3 – 1 = 2; dan denominator/vektor 2= (jumlah sampel – jumlah variable) atau 53 – 3 = 50 (Jonathan Sarwono, 2012). Dengan ketentuan tersebut diperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan $\alpha=0,05$ adalah 3,16. $F_{hitung}= 8,011 > F_{tabel} = 3,16$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, pengawasan dan pemberian motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya diketahui nilai sig. penelitian sebesar $0.001^b < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya pengawasan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta. Bandung, 2007.

Dajan, Anto, *Pengantar Metode Statistik*, BP3ES, Jakarta, 1986.

Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Sembilan, PT.

IndeekskelompokGra media, Jakarta, 2004.

Filippo, B. Edwin, *Manajemen Personalia*, Edisi Ke IV, Jilid II, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2000.

Hasan, M.Iqbal, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 Edisi Kedua*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2002.

Hasibuan, Melayu, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007.

Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi I*, Erlangga Jakarta, 2003

Lupiyoadi, Rambatdan A. Hamdani. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Salemba Empat. Jakarta, 2006.

Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2001.

Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya,

Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2001.

- Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Simamora, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2004.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian*. Mundur Maja. Jakarta, 2004.
- Sulastiyono, Agus, *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*, Alfabeta, Bandung, 2006.
- Suratman, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Gasindo, Jakarta, 2003.
- Swasta, Basu dan Sukatjo, Ibnu, *Azas-azas Manajemen Modern*. Yogyakarta: Liberty, 1998.
- Tjiptono, Fandy, *Pemasaran Jasa*, Bayumedia, Jawa Timur, 2002.
- Umar, Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Cetakan kelima, Grafindo, Jakarta, 2003.